

BIENVENUE

Assurances sociales: qui, quoi, comment?

L'événement commencera à 16h30



ACTIONMARGAUX

Votre soutien compte, rejoignez-nous sur action-margaux.ch !
Ensemble, brisons le tabou du cancer au travail.

The image features a teal background with two light blue laptops on either side. The laptops are stylized with rounded corners and simple keyboard patterns. In the center, the text 'ACTIONMARGAUX' is written in a large, bold, white sans-serif font. Below it, the word 'WEBINAIRE' is written in a smaller, all-caps, white sans-serif font. At the bottom center, the text 'Assurances sociales: qui, quoi, comment?' is written in a white sans-serif font.

ACTIONMARGAUX

WEBINAIRE

Assurances sociales: qui, quoi, comment?

Déroulement de l'événement



Déroulement



Action Margaux

Christophe Barman

L'assurance perte de gain maladie

Olivier Mettler

Point de vue d'un Assistant social

Jean-Michel Marti

L'assurance invalidité

Natalia Weidili Bacci

Table ronde



Christophe Barman

Co-fondateur de Loyco et Membre du comité Action Margaux
cbarman@loyco.ch

AM

Intervenant.e.s
—



Les intervenant.e.s



Olivier Mettler

Head of insurance chez Loyco



Jean-Michel Marti

Directeur du
Service Social Inter- Entreprises



Natalia Weideli Bacci

Directrice générale de l'Office cantonal des
assurances sociales, Genève



Olivier Mettler

Head of insurance
Loyco

AM

Le système des 3 piliers

1^{er}

Obligatoire

Pour toute personne qui vit/travaille en Suisse.

Maintenir le **minimum vital** en cas de :

- Invalidité
- Décès
- Vieillesse

Prestations sous forme de **rente uniquement, limitée à max CHF 28'680 / an** pour une carrière complète en CH

2^{ème}

Obligatoire

Pour toute personne qui travaille en Suisse

Maintenir le **niveau de vie** grâce aux assurances de l'employeur :

- Assurance accident «LAA»
- Caisses de pensions «LPP»

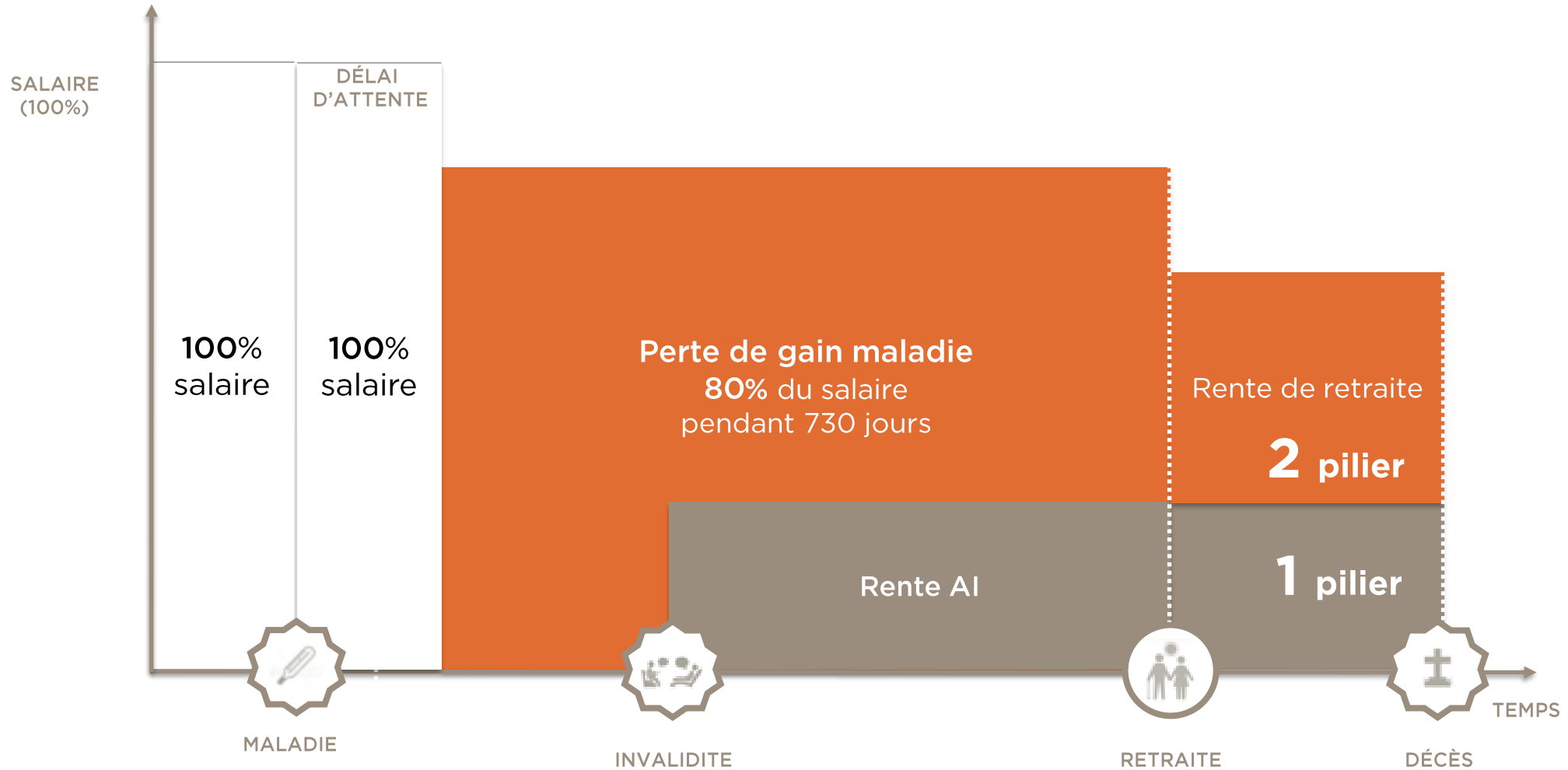
**Perte de gain maladie non obligatoire*

3^{ème}

Volontaire

Améliorer les prestations des deux premiers piliers

Assurances sociales - Coordination



Perte de gain maladie – Quelle obligation ?

Obligations légales

Selon l'art. 324a du CO, lorsqu'un collaborateur devient incapable de travailler sans faute de sa part, il a droit à son salaire pendant une période définie, à condition que le rapport de travail existe depuis plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois.

Dans la plupart des cantons, la durée du versement se base sur un jugement du tribunal des prud'hommes du canton de Berne datant de 1926 (la fameuse «échelle bernoise»). D'autres régions appliquent l'échelle zurichoise ou bâloise.

La conclusion d'une assurance perte de gain maladie n'est donc pas obligatoire. La jurisprudence admet que si une telle assurance est conclue avec minimum 80% du salaire assuré pour une durée de prestations de 2 ans et que l'employeur assume au moins 50% de la prime, alors celui-ci est libéré de son obligation au sens de l'art. 324a du CO.

Echelle de Berne Vs Perte de gain maladie

Ci-dessous les prestations comparées entre le minimum obligatoire et un contrat perte de gain maladie

Echelle de Berne		Perte de gain maladie
Années de service	Versement du salaire à 100%	Versement du salaire à 80, 90 ou 100%
durant 1 ^{ère} année	3 semaines	Durée des prestations 730 jours par cas de maladie en coordination avec l'AI et la LPP L'employeur peut imputer 50% de la prime aux collaborateurs
durant 2 ^{ème} année	1 mois	
durant 3 ^{ème} et 4 ^{ème} année	2 mois	
de la 5 ^{ème} à la 9 ^{ème} année	3 mois	
dès la 10 ^{ème} année	4 mois	
dès la 15 ^{ème} année	5 mois	
dès la 20 ^{ème} année	6 mois	

Perte de gain maladie – Recommandation

Notre recommandation

Afin d'éviter une lacune de couverture du salaire entre la fin du droit au salaire selon l'échelle de Berne et l'intervention des assurances sociales (AVS/AI, LPP) nous recommandons la conclusion d'une assurance perte de gain maladie.

Si l'employeur n'a pas souhaité mettre en place un contrat collectif pour l'ensemble des collaborateurs, il est toujours possible de s'assurer individuellement pour ce risque auprès notamment de sa caisse-maladie.

Perte de gain maladie – Procédure d'annonce

Quelles démarches en cas de maladie ?

1. En cas de maladie d'un collaborateur, l'employeur annonce le cas à son assurance perte de gain maladie et lui envoie le certificat d'incapacité de travail.
2. L'assureur instruit le dossier, selon la durée prévisible de l'absence. Il peut demander des informations complémentaires pour mieux évaluer le cas et accompagner l'employeur et le collaborateur dans les prochaines étapes.
3. Dès que l'incapacité de travailler dépasse le délai d'attente convenu dans le contrat, l'assureur verse des indemnités journalières à l'employeur. L'employeur adresse chaque nouveau certificat d'incapacité de travail à l'assureur.
4. Si le cas est identifié comme potentiellement de longue durée, alors une coordination avec les assurances sociales notamment l'AI sera être envisagée.

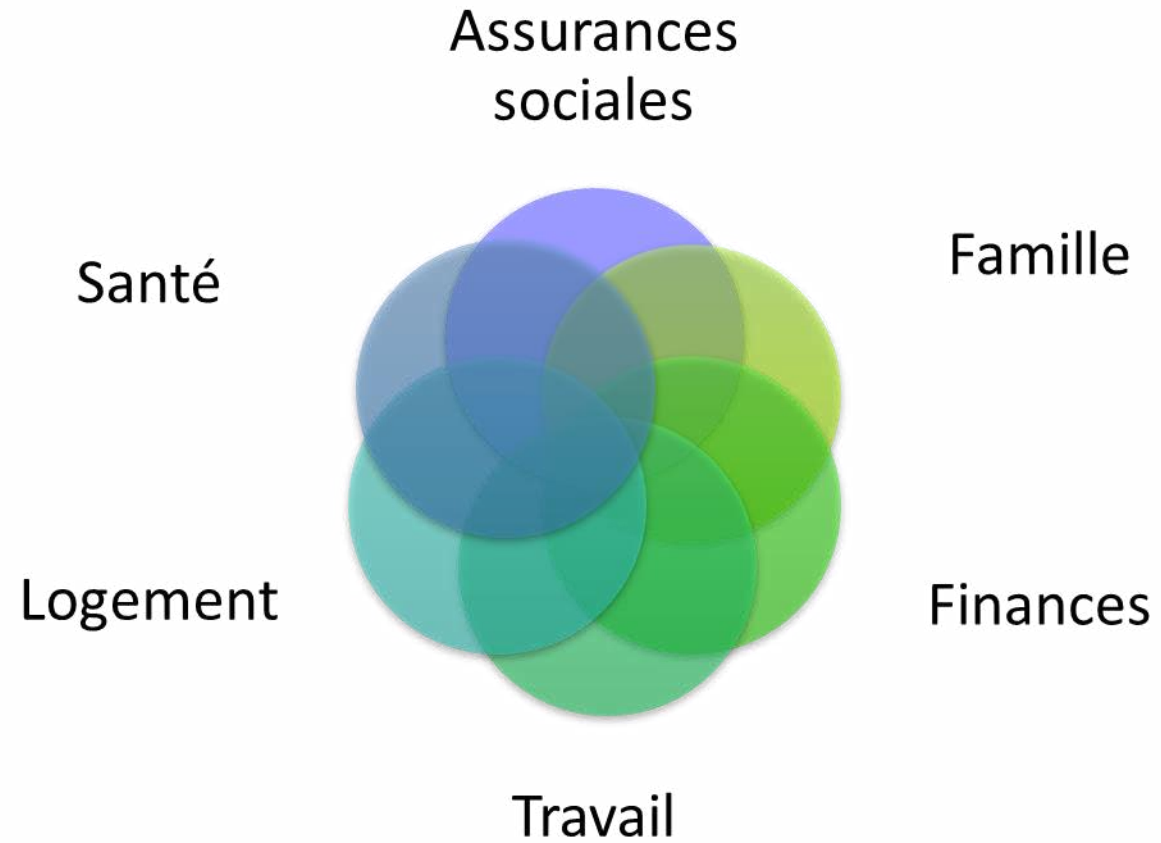


Jean-Michel Marti

Assistant social et Directeur du Service Social Inter-Entreprises

AM

Domaines d'interventions des conseillers sociaux (en entreprise)



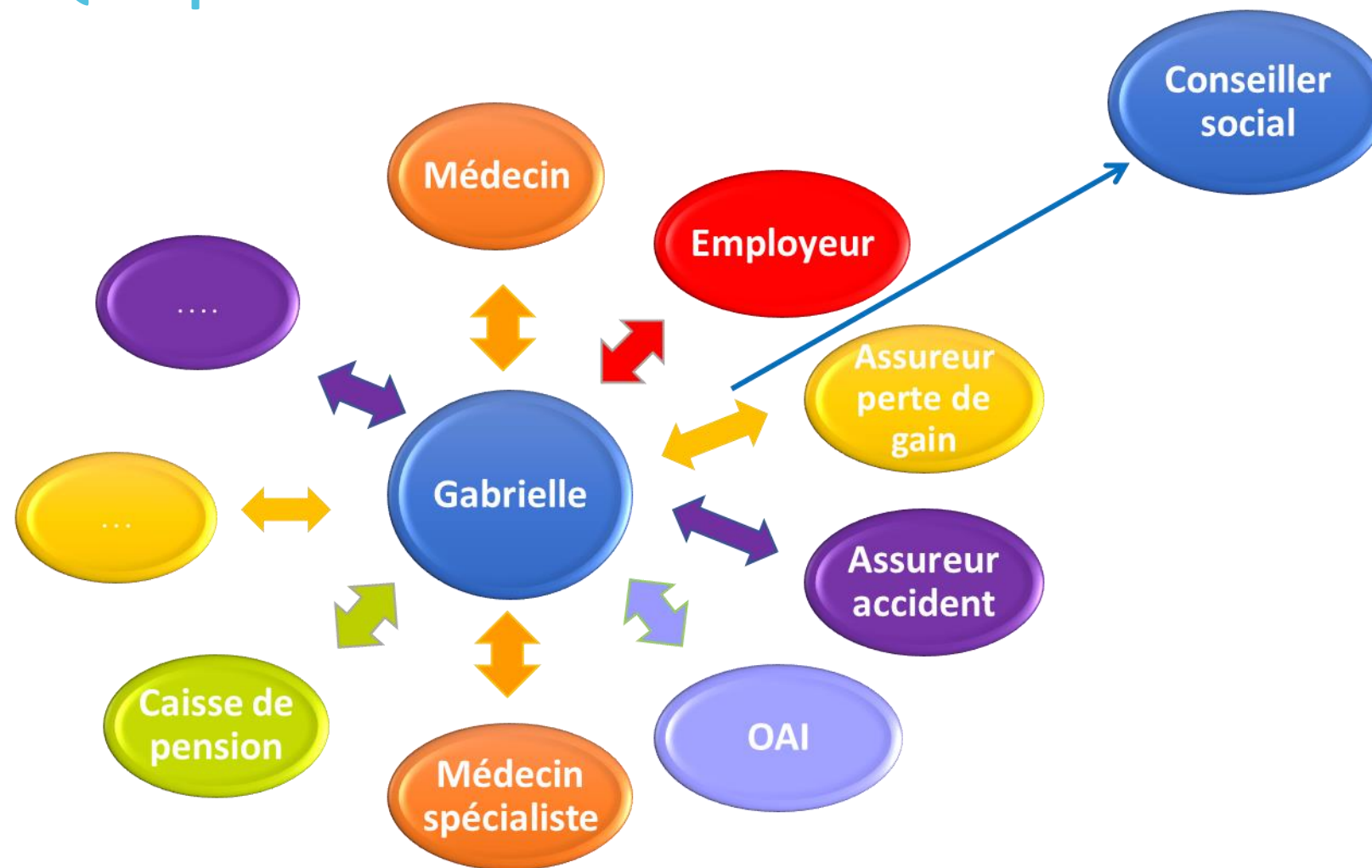
Cas pratique:

Gabrielle

Gabrielle, 45 ans, deux enfants de 13 et 17 ans, divorcée, employée comme experte au contrôle qualité, travaillant depuis plus de 10 ans au sein de l'entreprise.

Gabrielle apprend qu'elle est atteinte d'une maladie, elle avait déjà des douleurs dorsales.

Quelques intervenants...



Premier entretien avec Gabrielle

- Le début d'une collaboration
- Les changements économiques :
 - baisse du revenu
 - indemnités pertes de gain maladie non soumises aux charges sociales.
 - Nécessité de s'affilier en tant que non actif auprès de la caisse de compensation
 - Si le salaire soumis AVS est inférieur à 598.–
 - les allocations familiales ne sont plus versées par la caisse de l'employeur
 - ! Frontalier, risque de ne plus percevoir les allocations et le différentiel
- Les assurances sociales
- Informations sur le réseau



Pour quelles raisons solliciter l'assurance invalidité ?

- Bénéficiaire du soutien du service de la réadaptation pour des mesures d'intervention précoce (mentionner référence légale)
- Permettre d'ouvrir le droit à d'autres prestations, réadaptation, indemnités journalières, moyens auxiliaires... et préserver d'éventuels droits ultérieurs , notamment à des mesures, à une rente
- ...
- Demande des assureurs perte de gain maladie, coordination et compensation avec l'assurance invalidité en cas de décision de rente

Conditions pour bénéficier d'une rente :

- 12 mois d'incapacité de travail art 28 LAI al1
- Délai d'attente de 6 mois après le dépôt de la demande art 29 LAI al1

Pendant la période d'incapacité de travail :

- Avec l'employeur

Importance du maintien du lien pendant l'absence

Planifier et organiser le retour au travail

- Avec l'APG

Suivi administratif

Eventuelle expertise

Suivi en cas de désaccord

- Avec l'office cantonal de l'assurance invalidité

Suivi administratif

Eventuelle expertise

Suivi en cas de désaccord

Exemples de perspectives d'avenir pour Gabrielle

- a) Maintien de son activité et reprise dans le même poste
- b) Maintien de son activité et reprise dans un autre poste
- c) Incapacité totale de reprendre tout type d'activité
- d) Licenciement



a) Maintien de son activité au sein de l'entreprise et reprise dans le même poste

Reprise d'activité thérapeutique ou progressive à son poste de travail
Mesures d'intervention précoce de l'assurance invalidité
Soutien des RH et du manager

Exemples de perspectives d'avenir pour Gabrielle

b) Maintien de son activité et reprise dans un autre poste



Quelques mesures de l'assurance invalidité :
Reclassement, versement d'indemnités journalières

Reprise d'activité au sein de la même entreprise en tant que secrétaire comptable

Exemples de perspectives d'avenir pour Gabrielle

c) Incapacité totale de reprendre tout type d'activité

Revenus :

Rente AI , rente LPP + rente complémentaire pour les enfants (AI et LPP)

Eventuel droit à des prestations complémentaires (allocation logement, bourse...)

! Assurance accident :

La couverture accident est garantie pendant le mois qui suit le licenciement.

Au-delà,

Couverture accident auprès de l'assureur LAMaL

Assurance par convention; maximum 6 mois, puis LAMaL

! Cotisation AVS

! Allocations familiales

Exemples de perspectives d'avenir pour Gabrielle

d) Licenciement

En cas de licenciement et incapacité de travail 100%

Assurance perte de gain :

Poursuite du versement des IJ directement par l'assureur perte de gain.

Selon les cas, nécessité de passer dans l'assurance individuelle pour percevoir les indemnités.

Proposition d'assurance en assurance individuelle pour d'autres problèmes de santé.

! Assurance accident :

! Cotisation AVS

! Allocations familiales

Exemples de perspectives d'avenir pour Gabrielle

d) Licenciement (suite)

Assurance chômage

En cas de fin de droit aux indemnités ou en cas de décision négative de l'assureur :

Inscription au chômage à condition d'avoir une aptitude au placement d'au-moins 20%

A Genève PCM : mais ne couvrent pas les rechutes.

! Si la personne n'était plus sous contrat pendant plus de 12 mois et percevait des indemnités journalières, le droit aux indemnités sera déterminé sur la base de l'art 14 LACI et aura droit à 90 indemnités journalières basée sur un montant forfaitaire.

Exemples de perspectives d'avenir pour Gabrielle

d) Licenciement (suite)

LPP

L'avoir LPP doit être transféré à la caisse de pension du nouvel employeur ou sur un compte de libre passage dans un délai de 6 mois

Depuis le 1^{er} janvier 2021, pour les personnes de 58 ans et plus qui ont été licenciées et n'ont pas retrouvé d'activité, il est possible de laisser l'avoir LPP au sein de l'institution de prévoyance du dernier employeur.

La rente pont

Entrée en vigueur prévue en 2021

Conclusions :





Natalia Weideli Bacci

Directrice générale de l'Office cantonal des assurances sociales,
OCAS Genève

Agenda

- Mission et principes l'assurance invalidité
- La notion d'invalidité
- Les outils de la réadaptation et de la réinsertion
- Focus sur la maladie cancéreuse

- La «sœur de l'AVS». Comme l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) (introduite 1948) l'assurance-invalidité (introduite 1960) est une **assurance fédérale obligatoire** s'étendant à tout le territoire Suisse.
- Elle est régie par la **Loi sur l'Assurance-Invalidité**, son règlement et ses circulaires et directives d'application.
- Ainsi, l'activité des offices AI est gouvernée par des prescriptions essentiellement fédérales et constitue un **outil d'application de la politique sociale de la confédération**.
- Le droit aux prestations est soumis aux **conditions générales d'assurance** qui peuvent être différentes en fonction de la typologie des prestations.
- Il existe en Suisse **27 offices AI**, soit un office par canton, ainsi que l'office AI pour les assurés résidant à l'étranger (également à Genève et rattaché à la Centrale de Compensation).
- Les demandes doivent être déposées auprès de l'office AI du **canton de résidence**.

- Les attributions de l'AI sont réglées par l'art. 57 LAI, sachant que l'AI est une assurance fédérale ayant pour mission de « *garantir les moyens d'existence aux personnes assurées devenues invalides, que ce soit par des mesures de réadaptation ou des prestations en espèce* ». Soit:
 - *Prévenir, réduire ou éliminer l'invalidité grâce à des mesures de réadaptation appropriées simples et adéquates.*
 - *Compenser les effets économiques permanents de l'invalidité en couvrant les besoins vitaux dans une mesure appropriée.*
 - *Aider les assurés concernés à mener une vie autonome et responsable*

- L'assurance-invalidité a une **double mission**:
 - D'une part, elle a pour but de **prévenir et de pallier le risque de pauvreté** engendré par l'invalidité par le biais de **mesures de réadaptation** appropriées ou, en dernier ressort, en octroyant des **prestations financières** permettant de couvrir les besoins vitaux.
 - D'autre part, elle doit **favoriser l'intégration, l'autonomie et l'indépendance**, notamment à domicile, des personnes souffrant d'un **handicap**.

- Dans cette optique, l'office AI **évalue les demandes de personnes assurées** afin d'accorder les mesures ou prestations adéquates.

- Dans tous les cas, **la réadaptation constitue le moyen à privilégier** pour favoriser l'autonomie des personnes assurées et pour prévenir ou empêcher leur invalidité.

- L'invalidité est la diminution de la capacité de gain, présumée permanente ou de longue durée, qui résulte d'une atteinte à la santé physique, mentale ou psychique, provenant d'une infirmité congénitale, d'une maladie ou d'un accident.

- Ainsi définie, l'invalidité comprend trois éléments:
 - Un élément médical, soit une atteinte à la santé physique ou mentale
 - Un élément économique, soit une diminution de la capacité de gain de longue durée;
 - Un élément causal, soit un rapport de causalité entre l'atteinte à la santé et la diminution de la capacité de gain.

- L'invalidité est une **notion économique**.
- Le type d'atteinte n'a pas d'importance: ce sont les **conséquences de l'atteinte à la santé sur la capacité de gain** qui sont pertinentes pour déterminer le droit aux prestations.
- Le taux d'invalidité est la résultante d'un calcul:

Méthode de la comparaison des revenus

Le revenu que l'assuré aurait pu obtenir s'il n'était pas invalide (Revenu S I) est comparé au revenu qu'il pourrait obtenir en exerçant l'activité qui peut raisonnablement être exigée de lui en fonction de son atteinte à la santé et après d'éventuelles mesures de réadaptation (Revenu I)

$$\frac{(\text{Revenu S I}) - (\text{Revenu I})}{(\text{Revenu S I})} \times 100 = \text{Taux d'invalidité}$$

Degrés et taux de rentes

Montants 2021: min (revenu annuel moyen dès 14'220.-) et max (dès 85'320.-) de l'échelle max 44 des rentes

¼ rente dès 40%



Min. Fr. 297.-
Max. Fr. 593.-

½ rente dès 50%



Min. Fr. 598.-
Max. Fr. 1'195.-

¾ rente dès 60%



Min. Fr. 897.-
Max. Fr. 1'793.-

Rente entière dès 70%



Min. Fr. 1'195.-
Max. Fr. 2'390.-

- La rente n'est envisagée qu'après un **examen des possibilités de réadaptation**.
- L'assuré doit présenter une **incapacité de gain durable**.
- La personne assurée a présenté une diminution de sa capacité de travail **d'au moins 40%** en moyenne pendant une année sans interruption notable.
- Au terme de cette année, il existe toujours une incapacité de gain de 40 % ou plus.
- A droit à une rente l'assuré qui, lors de la survenance de l'invalidité, compte **trois années au moins de cotisations**.
- Le **taux d'invalidité** détermine à quelle rente la personne assurée a droit.

- Les rentes d'invalidité sont régulièrement **révisées** par les Offices AI qui doivent examiner si les conditions d'existence du droit sont encore remplies.
- La prestation peut être **maintenue, augmentée, réduite, voire supprimée**.
- La procédure de révision de la rente peut également être lancée par la **personne assurée**, si elle constate qu'elle **retrouve une capacité de travail**.
- Dans le cadre de son **obligation de renseigner et de réduire le dommage**, l'assuré doit informer l'Office AI de toute modification importante qui influence le degré d'invalidité.
- **Les rentes peuvent être révisées en tout temps**.

- La mission de l'AI est de permettre à la personne de **rétablir sa capacité de gain** par le biais de mesures professionnelles, ou en dernier ressort, par des prestations financières.
- La **finalité première** des mesures de réadaptation est de **donner à la personne les moyens** lui permettant d'exercer une activité professionnelle sur le marché du travail. **L'aide au placement** est une mesure associée.
- Au fil des années, l'AI a optimisé ses processus dans le but d'intervenir rapidement, si possible lorsque la personne est encore sous contrat de travail, en arrêt de travail depuis peu de temps, afin de **favoriser le maintien emploi ou de retrouver rapidement une nouvelle activité professionnelle adaptée.**
- L'interlocuteur **employeur** devient très important !
- Des méthodes pragmatiques favorisant le retour à l'emploi sont privilégiées. **C'est le résultat qui compte.**
- **L'assurance s'est déburocratisée...** mais sur la même période il est devenu **de plus en plus difficile d'accéder au marché du travail...**qui est devenu de plus en plus **exclusif !**

- Les mesures de réadaptation
 - Les mesures de réinsertion
 - Contributions à l'employeur pour MR dans l'entreprise
 - Mesure de réadaptation socioprofessionnelle
 - Mesures d'occupation
 - Les mesures d'ordre professionnel
 - Orientation professionnelle
 - Formation professionnelle initiale
 - Reclassement
 - Aide au placement
 - Aide en capital
 - Allocation d'initiation au travail
 - Les mesures médicales
 - Les indemnités journalières
 - Les moyens auxiliaires

- Les rentes

- Les allocations pour impotent

- La contribution d'assistance

Pour faire face aux défis de la réadaptation professionnelle, la notion de bonne collaboration avec le « réseau de l'assuré » devient primordiale !

- **Informer, sensibiliser** constamment le réseau au sujet du rôle et du fonctionnement de l'AI : médecins, employeurs, institutions publiques et privées de réinsertion, prestataires, assurances perte de gain, etc.

- Développer des **partenariats et des collaborations avec les différentes parties** :
 - **employeurs**: (en particulier les grandes entreprises) pour favoriser le maintien en emploi et le placement

 - **prestataires externes** de qualité : centres de formation, coaches, etc. pour la mise en place des mesures professionnelles

 - **réseau médical** : soutenir nos démarches auprès des assurés

 - **Autres assurances** : se coordonner pour éviter toute interruption du droit aux prestations

- C'est pourquoi, il faut miser sur des dispositifs de réinsertion efficaces et axés sur une logique d'investissement social.
- Derrière toute démarche de réinsertion il y a toujours un employeur.
- Qu'est-ce qui favorise le succès ?
 - Accompagnement pragmatique ciblé sur le profil de la personne.
 - Avoir à disposition une palette de mesures et de prestataires avec une offre de prise en charge diversifiée.
 - Agir très vite dans la prise en charge.
 - Veiller à maintenir l'employeur et éviter la perte d'emploi.
 - Mettre la personne devant ses responsabilités: soutien bienveillant mais directif.
 - Sensibiliser l'assuré à ses devoirs et au fait qu'il a un rôle clé à jouer.
 - Faire réagir l'assuré, ne pas lui laisser de faux espoirs.
 - Collaborer et sensibiliser les différents partenaires.
 - Être très proche de l'économie.
 - Être une administration fluide, non chicanière, avec une qualité de réponse optimale, tant sur le fond que sur la forme (rapidité).
 - Motivation du personnel: croire en la mission !!

- Le thème de la **maladie cancéreuse** est emprunt de **sensibilité et d'émotion**.
- Malgré les progrès de la médecine, la cancer représente une **maladie qui fait peur**: elle peut frapper un jour, sans prévenir.
- Le **processus de guérison** peut être laborieux, incertain, parfois impossible.
- La maladie est **fluctuante** et elle crée beaucoup **d'incertitude**.
- Pendant les phases de rémission, ou entre les traitements, les personnes concernées ont besoin de vivre le plus normalement possible: elles ont **besoin de soutien** pour cela.
- Le soutien est fourni par **l'entourage**: famille, amis. Par **l'employeur**. Également par les **médecins** et les **assurances**.
- **L'assurance-invalidité** est une assurance qui peut venir en aide de différentes façons aux personnes atteintes dans leur santé.
- On parle **d'aide**... mais il s'agit de **droits**.

- S'annoncer à l'AI est souvent perçu comme inquiétant.
- Car s'adresser à l'AI signifie que l'on est malade, ou atteint dans sa santé, et ce de manière durable: c'est cette situation qui est difficile.
- L'AI doit être perçue comme étant un filet de sécurité pour ces personnes fragilisées, un filet permettant de préserver le droit des malades et des travailleurs.
- Le rôle de l'AI n'est pas de refuser des prestations, mais de les octroyer en appliquant le droit.
- En cas d'arrêt de travail prolongé ou de baisse de rendement durable, une situation peut être annoncée à l'AI dans une logique de détection précoce.
- Cette annonce à l'AI est souvent perçue négativement par la personne. Or, le rôle des spécialistes de l'AI va être de soutenir et d'accompagner les malades pendant leurs traitements dans une logique de maintien en emploi.
- L'AI mise en priorité sur les mesures de réadaptation ou de réinsertion ainsi que sur l'accompagnement des personnes atteintes dans leur santé.
- Plus vite on pourra agir, plus grandes seront les chances de préserver un emploi ou de retrouver une capacité de gain.

- A prime abord, la **poursuite de l'emploi** ou la réinsertion professionnelle ne sont pas possibles pour toutes les personnes. Mais avec les progrès médicaux, de plus en plus de personnes sont concernées par une **reprise d'emploi**.
- Pour **favoriser ces reprises**, les offices AI développent beaucoup de **partenariats** avec le **monde économique** et sont à l'écoute des employeurs.
- Les **employeurs se montrent généralement très compréhensifs** envers leurs collaborateurs atteints dans leur santé..., mais toujours dans la mesure de leurs possibilités.
- Avec les atteintes cancéreuses, on sait que les **performances** de la personne peuvent **fluctuer** dans le temps... et globalement on n'aime pas ce qui fluctue car cela crée de **l'incertitude et de l'instabilité**.
- L'AI essaie de s'adapter à ces fluctuations, notamment en matière **d'accompagnement et de réinsertion**. Ces mesures s'avèrent d'autant plus efficaces lorsqu'elles sont combinées avec les **actions et le soutien de l'employeur**.
- **L'AI a besoin de partenaires pour accomplir sa mission**. Les employeurs, les autres assurances, les institutions, les associations –professionnelles / de malades- les ligues, les familles et le monde médical font partie du réseau de l'AI.

- Il s'agit de mon message principal : un **réseau de partenaires bien informés est une chance et une nécessité dans le soutien des personnes**, en particulier pour préserver le droit et les intérêts de ces dernières.
- Mais dans la réinsertion, la **dimension humaine** prendra toujours le dessus.
- Il **n'existe pas deux malades identiques**, comme il n'existe pas deux assurés identiques, car le **vécu de chacun** et la capacité de chacun à surmonter les épreuves imposées par la maladie seront toujours les éléments **déterminants** soit pour favoriser toutes les **démarches d'une reprise d'emploi**, soit pour **accepter** sa nouvelle situation, parfois même de **rentier**.
- Les actions de l'assurance-invalidité seront toujours des **actions de soutien**, mais elles s'inscrivent dans une **nouvelle réalité pour la personne**, pour sa famille et nous savons que cette réalité est **très souvent difficile à vivre et parfois même à accepter**.

Table ronde



Replay

Disponible
la semaine prochaine sur les réseaux !



Merci !

